

独立行政法人森林総合研究所の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され、独立行政法人評価委員会による平成24年度の総合評価がA評価であったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。

理事長は、法人の目的とする森林及び林業に関する総合的な試験及び研究、林木の優良な種苗の生産及び配布等の業務を統括しつつ、国際機関や国内関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。

また、国立大学等での研究経験や各種学会等役員の経験を生かし、当法人1,024人(平成25年度末常勤職員数)の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有している人材である。

なお、報酬水準については、国の研究所等の長又は他独法の長の報酬水準と同等である。これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は適正であると考ええる。

(主務大臣の検証結果)

理事長は、我が国唯一の「森林・林業・木材産業」に係る総合的な研究機関である当該法人において強いリーダーシップを発揮し的確に業務を遂行するとともに、国立大学や各種学会における経歴等を有するなど、当該法人を総理する長の報酬として、適正であると考ええる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事
監事(非常勤)

給与減額支給措置として、平成24年4月から平成26年3月までの間、俸給月額・地域手当・広域異動手当及び期末特別手当を9.77/100減額。

給与減額支給措置として、平成24年4月から平成26年3月までの間、1日当たりの手当額を9.77/100減額。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 15,151	千円 9,875	千円 3,738	千円 1,185 (地域手当) 353 (通勤手当)			
A理事	千円 13,610	千円 9,030	千円 3,418	千円 1,084 (地域手当) 78 (通勤手当)			◇
B理事	千円 13,586	千円 9,030	千円 3,418	千円 1,084 (地域手当) 54 (通勤手当)			※
C理事	千円 12,836	千円 9,030	千円 3,264	千円 542 (地域手当) 0 (通勤手当)			◇
D理事	千円 14,955	千円 9,875	千円 3,738	千円 1,185 (地域手当) 157 (通勤手当)		3月31日	◇
E理事	千円 13,801	千円 9,030	千円 3,418	千円 1,084 (地域手当) 269 (通勤手当)		3月31日	

A監事	千円 12,123	千円 7,796	千円 2,951	千円 935 (地域手当) 441 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,340	千円 2,253	千円 0	千円 87 (通勤手当)			※

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄の「※」は、退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「※※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成25年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
理事長	千円	年	月			該当者なし	
理事	千円 5,472	年 4	月 0	H24.3.31	1.0	独立行政法人評価委員会による業績評価の結果、年度計画の確実な実施と進捗に努めたとされ、基本業績勘案率1.0を加減算するには至らないとの決定がなされた。	
監事	千円	年	月			該当者なし	

注1:業績勘案率は、農林水産省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する。

注2:「摘要」欄は、農林水産省独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記載している。

注3:「前職」欄の「※」は、退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者)、「◇」は、役員出向者(独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は、独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の対象法人の退職者)、「※※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に就任し退職した後独立行政法人の役員となった者、該当がない場合は空欄であることを示す。

注4:非常勤役員には退職手当を支給しないこととしているため省略した。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

中期計画および年度計画における総人件費、職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮し決定を行っている。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

職員の人事評価の結果及び勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率の決定を行っている。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
俸給:昇給	勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに、5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に直近の人事評価結果及び勤務成績等に応じて昇給させる。 さらに、研究職員俸給表の適用者にあつては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を実施することができる。
賞与:勤勉手当 (査定分)	職員の直近の人事評価結果及び勤務成績に応じ、135/100(特定管理職員にあつては、175/100)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれに乗ずること等により勤勉手当を支給する。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

- 平成25年4月1日における31歳以上39歳未満職員の1号俸上位への号俸調整。
- 最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減。
- 55歳(技術専門職員にあつては57歳)を超える職員の昇給号俸数について、標準の勤務成績では昇給しないこととし(改正前は2号俸昇給)、勤務成績が「極めて良好」の場合には2号俸以上(改正前は4号俸以上)、「特に良好」の場合には1号俸(現行は3号俸)の昇給に抑制。
- 特殊勤務手当の支給対象としている東日本大震災に対処するための作業区域から、警戒区域および計画的避難区域を削除。
- 平成24年2月に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(特例法)に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講じた。
(職員について)
 - 実施期間
平成24年5月～平成26年3月
 - 俸給表関係の措置の内容
俸給の支給に当たっては、俸給表別級別の区分に応じて、俸給月額に以下の割合を乗じて得た額を減額。

一般職員2級以下、技術専門職員3級以下、研究職員2級以下

→4. 77/100

一般職員3～6級、技術専門職員4級以上、研究職員3～4級、任期付研究員(一)1～3号俸、任期付研究員(二)、特定任期付職員1～4号俸

→7. 77/100

一般職員7級以上、研究職員5級以上、任期付研究員(一)4号俸以上、特定任期付職員5号俸以上、指定職員

→9. 77/100

・諸手当関係の措置の内容

諸手当の支給に当たっては、以下のとおり減額。

(俸給の特別調整額)

当該職員の俸給の特別調整額の月額に10/100を乗じた額を減額。

(地域手当)

当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の俸給の特別調整額に対する地域手当の月額に10/100を乗じて得た額を減額。

(広域異動手当)

当該職員の俸給月額に対する広域異動手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の俸給の特別調整額に対する広域異動手当の月額に10/100を乗じて得た額を減額。

(特勤勤務手当等)

当該職員の俸給月額に対する特勤勤務手当の月額及び特勤勤務手当に準ずる手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額を減額。

(1時間当たりの給与額)

減額前の俸給月額等の月額により算出した額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額を減額。

(期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)

当該職員が受けるべき期末手当等の額に9. 77/100を乗じて得た額を減額。

・国と異なる措置の概要

・平成24年4月分の給与及び12月に支給する期末手当の特例措置

減額支給措置を平成24年5月より開始したため、減額支給措置が平成24年4月分の給与に適用されていたとしたならば同措置により算定される平成24年4月分の減額相当額を平成24年12月期の期末手当の額から減額調整を行った。

(役員について)

・実施期間

平成24年4月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容

俸給の支給に当たっては、当該役員の俸給月額に9. 77/100を乗じて得た額を減額。

・諸手当関係の措置の内容

地域手当、広域異動手当、期末特別手当の支給に当たっては、当該役員の各手当に9. 77/100を乗じて得た額を減額。

・国と異なる措置の概要

なし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 924	歳 46.1	千円 7,062	千円 5,374	千円 89	千円 1,688
事務・技術	人 519	歳 45.1	千円 6,203	千円 4,683	千円 96	千円 1,520
研究職種	人 392	歳 47.4	千円 8,261	千円 6,335	千円 78	千円 1,926
技術専門職種	人 13	歳 45.3	千円 5,185	千円 3,949	千円 109	千円 1,236

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 「技術専門職種」とは、実験林・苗畑維持管理、試験片作成及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

注3: 常勤職員の区分中「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 6	歳 34.7	千円 5,548	千円 4,462	千円 138	千円 1,086
研究職種	人 6	歳 34.7	千円 5,548	千円 4,462	千円 138	千円 1,086

注: 任期付職員の区分中「事務・技術」、「医療職種」及び「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

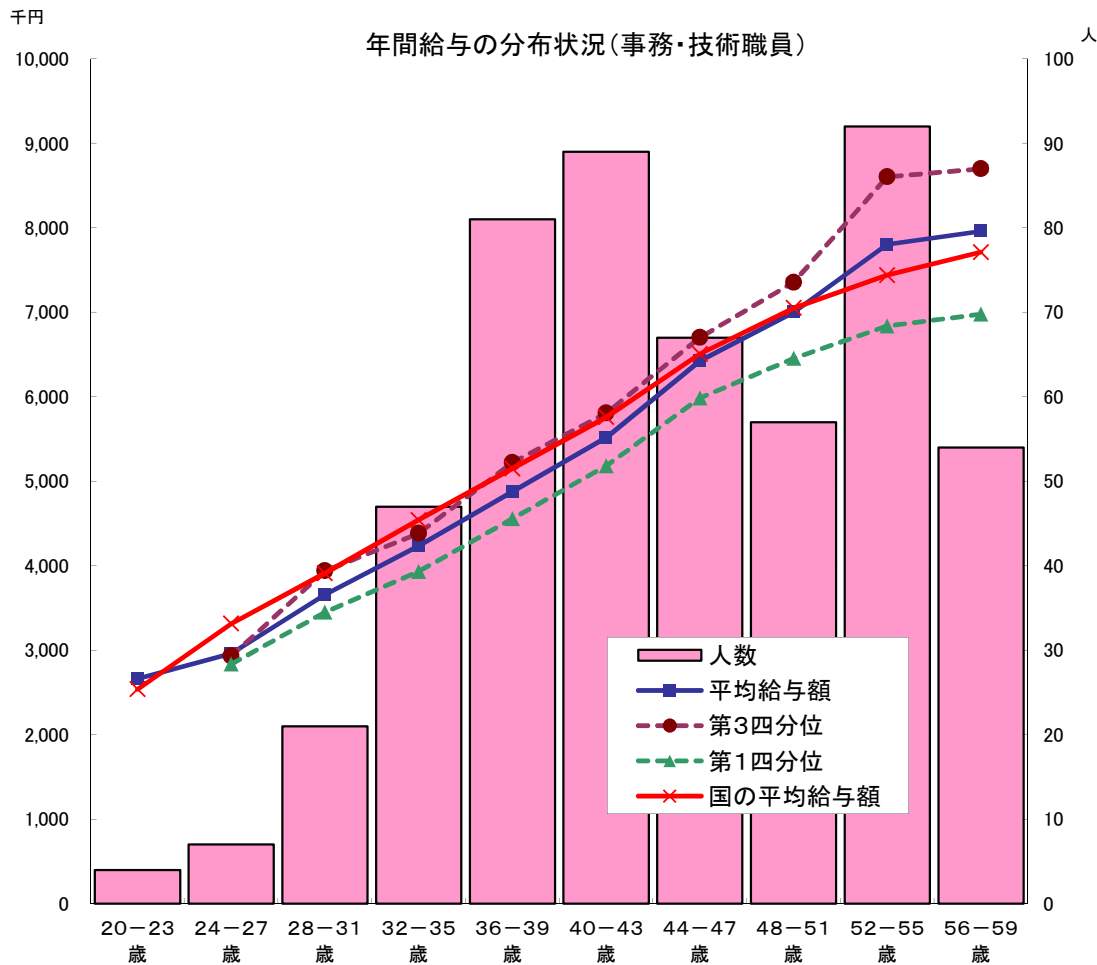
注: 再任用職員の区分中「事務・技術」、「研究職種」及び「医療職種」並びに「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

非常勤職員	人 6	歳 37.8	千円 5,714	千円 5,714	千円 89	千円 0
委託費等雇用職員	人 6	歳 37.8	千円 5,714	千円 5,714	千円 89	千円 0

注1: 「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注2: 非常勤職員の区分中「事務・技術」、「研究職種」及び「医療職種」並びに「教育職種」については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

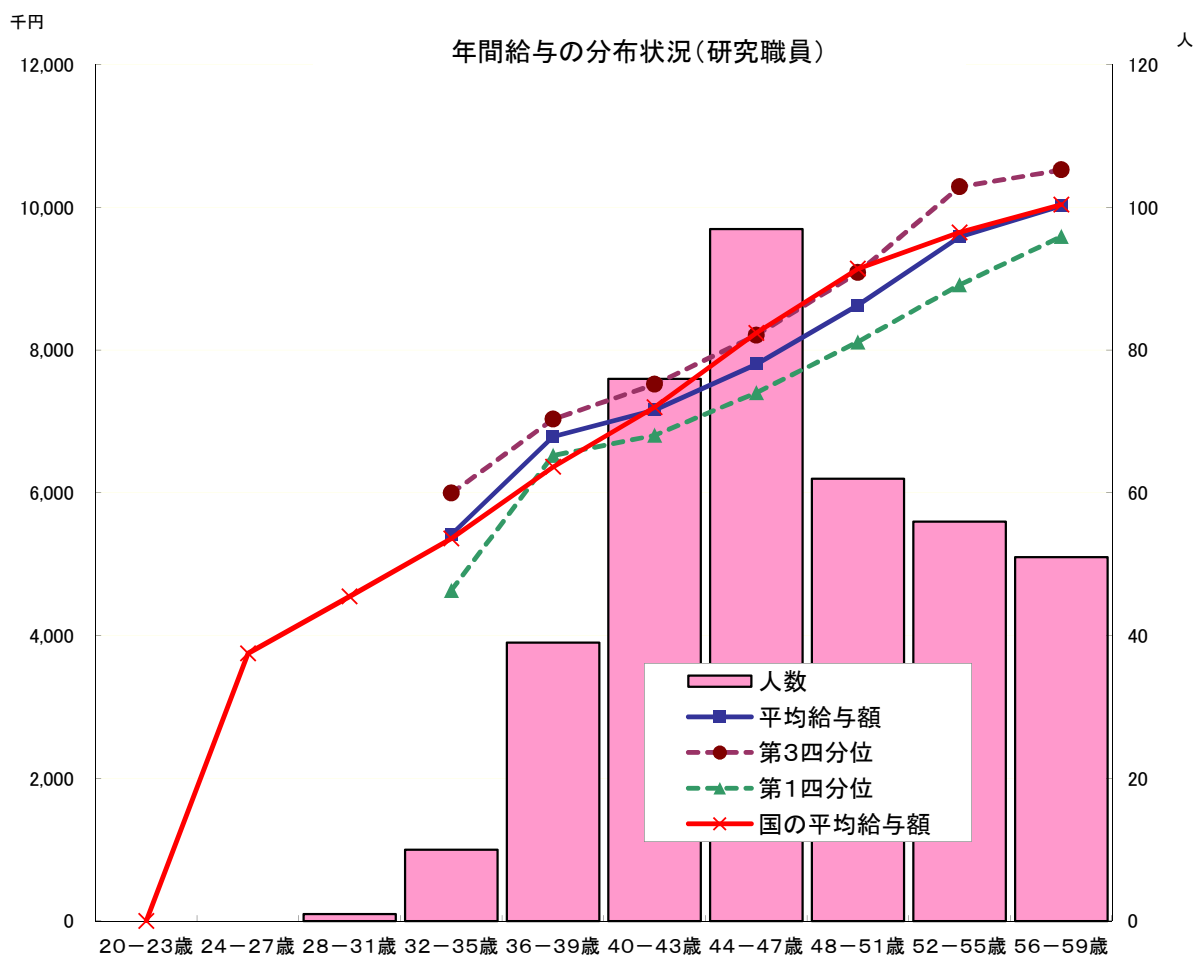


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢20-23歳の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1四分位・第3四分位については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	17	56.0	9,367	9,684	10,053
本部長	33	54.5	8,194	8,342	8,680
地方部長	62	53.6	7,649	8,116	8,670
課長補佐	107	49.8	6,282	6,598	6,948
係長	199	41.6	4,807	5,438	6,018
主任	74	39.6	4,072	4,687	5,083
本係員	17	27.7	2,734	3,369	3,749
地方係員	10	30.6	2,931	3,441	3,855



注1: 年齢20-23歳及び年齢24-27歳の該当者はいない。

注2: 年齢28-31歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
研究部長	15	56.8	10,295	10,597	10,823
本部課長	120	51.2	8,408	9,132	9,879
地方課長	64	50.1	7,611	8,546	9,464
主任研究員	187	43.7	6,844	7,363	7,736
研究員	6	32.5	4,548	4,795	5,062

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		係 員		課長補佐・同相当職 係長・同相当職		
人員 (割合)	人 519	人 13 (2.5%)	人 18 (3.5%)	人 134 (25.8%)	人 156 (30.1%)	人 93 (17.9%)
年齢(最高～最低)		歳 29 ～ 22	歳 44 ～ 28	歳 52 ～ 30	歳 59 ～ 37	歳 59 ～ 44
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 2,758 ～ 1,995	千円 3,544 ～ 2,286	千円 5,103 ～ 2,711	千円 5,468 ～ 3,297	千円 6,677 ～ 4,090
年間給与額(最高～最低)		千円 3,557 ～ 2,602	千円 4,728 ～ 2,981	千円 6,268 ～ 3,537	千円 7,274 ～ 4,468	千円 8,664 ～ 5,568

	6級	7級	8級	9級	10級
	課長・同相当職		部長・同相当職		
人員 (割合)	人 73 (14.1%)	人 18 (3.5%)	人 9 (1.7%)	人 5 (1.0%)	人 0 (0.0%)
年齢(最高～最低)	歳 59 ～ 45	歳 58 ～ 47	歳 59 ～ 55	歳 58 ～ 54	歳
所定内給与年額 (最高～最低)	千円 7,089 ～ 4,836	千円 7,487 ～ 5,644	千円 7,995 ～ 6,641	千円 8,133 ～ 7,026	千円
年間給与額(最高～最低)	千円 9,155 ～ 6,515	千円 9,971 ～ 7,419	千円 10,744 ～ 8,885	千円 11,201 ～ 9,725	千円

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究補助員	研究員	課長・室長・同相当職 ・主任研究員		部長・同相当職	
人員 (割合)	人 392	人 0 (0%)	人 6 (1.5%)	人 142 (36.2%)	人 130 (33.2%)	人 114 (29.1%)	人 0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		歳	歳 34 ～ 29	歳 53 ～ 34	歳 58 ～ 42	歳 59 ～ 47	歳
所定内給与年額 (最高～最低)		千円	千円 3,997 ～ 3,355	千円 6,360 ～ 4,369	千円 7,665 ～ 5,280	千円 8,481 ～ 6,186	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円 5,313 ～ 4,479	千円 8,078 ～ 5,622	千円 9,647 ～ 6,906	千円 11,213 ～ 8,116	千円

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分 (期末相当)	% 56.1	% 57.9	% 57.0
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 42.1	% 43.0
	最高～最低	% 49.8～32.9	% 48.2～31.3	% 46.9～34.0
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 64.2	% 66.8	% 65.6
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 33.2	% 34.4
	最高～最低	% 43.5～31.9	% 40.7～29.6	% 40.1～30.8

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分 (期末相当)	% 56.1	% 57.3	% 56.8
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 42.7	% 43.2
	最高～最低	% 45.2～33.5	% 50.0～32.2	% 47.7～34.7
一般 職員	一律支給分 (期末相当)	% 65.5	% 65.3	% 65.4
	査定支給分 (勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 34.7	% 34.6
	最高～最低	% 44.1～32.0	% 44.0～30.3	% 42.8～31.5

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))
対他法人

99.1
94.6

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

98.0
99.2

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 99.1		
	参考	地域勘案	103.9
		学歴勘案	98.8
		地域・学歴勘案	103.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	「地域・学歴勘案」の値が100を超えている要因としては「地域勘案」が国に比して高いことによる。 「地域勘案」が国に比して高い要因としては、地域手当など各手当は国に準じた基準としているが、当法人は人事交流及び全国異動が多いことにより、広域異動手当・単身赴任手当受給者、地域手当の異動保障者の人員分布率が国に比して高いこと及び寒冷地手当受給者の人員分布率が国に比して高いことが要因と推察される。 ・広域異動手当受給者の割合 15.8%(国：11.4%) ・単身赴任手当受給者の割合 17.0%(国：8.3%) ・地域手当異動保障者の割合 18.9%(国：14.4%) ・寒冷地手当受給者の割合 13.3%(国：11.7%) ※国の受給者割合は平成25年国家公務員給与等実態調査報告書に基づいて算出。		
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 62.0%】 (国からの財政支出額 41,477百万円、支出予算の総額 66,858百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 6.2%(常勤職員数519名中32名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 48.2%(常勤職員数519名中250名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 11.2%】 (支出総額70,902百万円、給与・報酬等支出総額7,920百万円：平成24年度決算額) 【検証結果】 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。 当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員より低い水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。		

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 98.0		
	参考	地域勘案	104.2
		学歴勘案	97.4
		地域・学歴勘案	103.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	「地域・学歴勘案」の値が100を超えている要因としては「地域勘案」が国に比して高いことによる。 「地域勘案」が国に比して高い要因としては、地域手当など各手当は国に準じた基準としているが、当法人は人事交流及び全国異動が多いことにより、広域異動手当・単身赴任手当受給者、地域手当の異動保障者の人員分布率が国に比して高いこと及び寒冷地手当受給者の人員分布率が国に比して高いことが要因と推察される。 ・広域異動手当受給者の割合 7.1%(国：0.6%) ・単身赴任手当受給者の割合 6.9%(国：2.5%) ・地域手当異動保障者の割合 6.9%(国：6.5%) ・寒冷地手当受給者の割合 16.3%(国：0.7%) ※国の受給者割合は平成25年国家公務員給与等実態調査報告書に基づいて算出。		
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 62.0%】 (国からの財政支出額 41,477百万円、支出予算の総額 66,858百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 8.2%(常勤職員数392名中32名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数392名中392名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 11.2%】 (支出総額70,902百万円 給与・報酬等支出総額7,920百万円：平成24年度決算額) 【検証結果】 当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている。 当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、適切性を確保している。 (主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員より低い水準であるが、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、法人の給与は適切な水準にあると考える。 なお、年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在しているため、広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年 度)	前年度 (平成24年 度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平 成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,702,055	千円 7,919,984	千円 (%) △217,929 (△2.8)	千円 (%) △1,170,469 (△13.2)
退職手当支給額 (B)	千円 783,510	千円 886,192	千円 (%) △102,682 (△11.6)	千円 (%) △65,809 (△7.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 651,531	千円 675,481	千円 (%) △23,950 (△3.5)	千円 (%) 5,333 (0.8)
福利厚生費 (D)	千円 1,428,818	千円 1,394,687	千円 (%) 34,131 (2.4)	千円 (%) △86,099 (△5.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,565,914	千円 10,876,344	千円 (%) △310,430 (△2.9)	千円 (%) △1,317,044 (△11.1)

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額については、対前年度比△2.8%であるが、要因としては事業の縮小等に伴う常勤職員数の減少によるものである。

最広義人件費については、上記の要因、退職手当支給額の減少(対前年度比△11.6%)、非常勤役職員等給与の減少(対前年度比△3.5%)及び共済組合負担金率の変更に伴う福利厚生費の増加(対前年度比+2.4%)により対前年度比△2.9%となったものである。

「国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役員に関する講じた措置の概要(平成25年1月1日～)

1) 退職手当の支給水準の引き下げ

退職手当の支給額について87/100の割合を乗じた額とした。

2) 退職手当の支給水準の引き下げに関する経過措置

87/100の割合を、
平成25年1月1日から平成25年9月30日までの間を98/100とし、
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間を92/100とした。

・職員に関する講じた措置の概要(平成25年2月1日～)

1) 退職手当の支給水準の引き下げ

退職手当の基本額に乘じる率を104/100から87/100とした。

2) 退職手当の支給水準の引き下げに関する経過措置

87/100の割合を、
平成25年2月1日から平成25年9月30日までの間を98/100とし、
平成25年10月1日から平成26年6月30日までの間を92/100とした。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし